

Stefan Gaitanides

Interkulturelle Kompetenz

als Anforderungsprofil in der Jugend- und Sozialarbeit

veröffentlicht in der Zeitschrift „sozialmagazin“ 3/2003, S. 42-48

Der Begriff der interkulturellen Kompetenz hat Hochkonjunktur. Alle reden von interkultureller Kompetenz und verstehen doch sehr Unterschiedliches darunter. Ich werde in meinem Beitrag versuchen, ein wenig Klarheit in die diffuse Debatte zu bringen.

Bevor ich auf mein Thema „Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil in der Jugend- und Sozialarbeit“ zu sprechen komme, möchte ich erst einmal einen Blick werfen auf das Ausmaß der Inanspruchnahme der Kinder- und Jugendhilfeangebote durch die Migrantenvölkerung und die Gründe für Zugangsprobleme erörtern. Die Zugangsbarrieren müssen erst einmal genau analysiert werden, um daraus Öffnungsstrategien abzuleiten.

Inanspruchnahme der Kinder- und Jugendhilfe durch Migranten

Der wachsende Bedarf der Migrantenkinder und –jugendliche nach Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe ist aus öffentlichen Debatte hinlänglich bekannt. Migrantenkinder- und -jugendliche wachsen überdurchschnittlich häufig in belastenden Lebensverhältnissen auf. Die Arbeitslosigkeit bei Migranten ist doppelt so hoch, ihre Sozialhilfequote liegt weit über dem Durchschnitt. Viele wachsen in benachteiligten Vierteln auf, die immer mehr von der allgemeinen Entwicklung abgehängt werden. Mit der zunehmenden sozialen Spaltung der Gesellschaft insgesamt verschärfen sich auch die ethnischen Ausschließungstendenzen, nehmen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu. In der 13. Shellstudie 2000 meinten beispielsweise 60 Prozent der befragten deutschen Jugendlichen, es seien zu viele Ausländer in Deutschland (Deutsche Shell 2000).

Die Selbsthilfenetze der Familie, der Verwandtschaft und der ethnischen “Communities” fangen zwar viel auf – dies hat der 6. Familienbericht der Bundesregierung eindrücklich belegt und damit die Blickrichtung von den Defiziten auf die Ressourcen der Migrantenfamilien gelenkt – , sie halten aber dem wachsenden Druck der äußeren prekären Lebensverhältnisse auf Dauer nicht stand . Zudem erodieren die familiären Unterstützungssysteme durch Individualisierungsprozesse, die v.a. die Jüngeren erfassen. Die Scheidungsrate und die Zahl der Alleinerziehenden nimmt zu. Kinder aus alleinerziehenden Familien sind - wie bei den Deutschen - bei der Jugendhilfe überproportional vertreten (BMFSFJ 2000).

Entsprechend den überdurchschnittlichen sozialen und psychosozialen Belastungen, denen Migrantenfamilien ausgesetzt sind, müßten Migrantenkinder- und -jugendliche eigentlich überdurchschnittlich als NutzerInnen der Angebote der Kinder- und Jugendhilfe in Erscheinung treten.

Was läßt sich über die Inanspruchnahme der Jugendhilfe durch Migranten aussagen ?

Eine Bestandaufnahme der Inanspruchnahme der Kinder- und Jugendhilfe durch die Migranten kann sich zur Zeit nur auf sehr lückenhafte Daten stützen. In der öffentlichen Statistik ist der Nicht-Deutschen-Anteil lediglich bei den Hilfen zur Erziehung, bei der Inobhutnahme, bei den Erziehungsbeistandschaften und bei den Adoptionen ausgewiesen, nicht aber bei den Kindertageseinrichtungen, der Jugendarbeit, der Jugendsozialarbeit und den allgemeinen Fördermaßnahmen für Familien (vgl. BMFSFJ, 11. Kinder- und Jugendbericht 2002, S. 212). Erfäßt sind Migranten außerdem nur nach dem Kriterium der nicht-deutschen Staatsangehörigkeit und nicht nach dem aufschlußreicheren Kriterium “NutzerInnen aus Familien mit Migrationshintergrund” - mit oder ohne deutschen Paß.

Zudem ist der Beteiligungsindikator “Anteil an den bearbeiteten Fällen” noch kein hinreichender Beleg für den Erfolg der Maßnahmen.

Ich habe im Verlaufe meiner Recherchen im Berufsfeld - und auch in der Literatur - viele verstreute Hinweise dafür gefunden, dass es - beispielsweise bei der Erziehungsberatung oder bei Drogentherapien - überdurchschnittlich häufig zu Abbrüchen kommt (Schilling 1999, S. 10¹, Jugendberatung und Jugendhilfe 1996², S. 8).

Im Zuge der Einführung der neuen Steuerung wurden die Maßnahmen-Träger gezwungen, die Qualität der Ergebnisse ihrer Arbeit zu dokumentieren. Die Einführung von Qualitätskontrollen wäre eine hervorragende Gelegenheit gewesen, von den Leistungserbringern auch genaueren Aufschluß über den vergleichswisen Erfolg der Arbeit mit der Migrantenklientel zu geben. Leider wurde diese Gelegenheit in der Regel nicht genutzt. Dies wirft auch ein Licht auf die Nachrangigkeit des Reformziels "Interkulturelle Öffnung" gegenüber anderen Effizienz-Steigerungs-Kriterien.

Die vorhandenen Statistiken – sowohl auf örtlicher wie auf überregionaler Ebene verweisen auf einen Trend, der auch international – z.B. von Lena Dominelli in Großbritannien – beobachtet wurde, dass nämlich Migranten in den eingreifend/kontrollierenden Diensten, die auch als „Endstationen“ der Jugendhilfe bezeichnet werden können, überrepräsentiert sind – bei der häufig von Jugendrichtern angeordneten sozialen Gruppenarbeit, bei der Jugendgerichtshilfe, bei den Zufluchtsstätten für Mädchen und Frauen, bei der Inobhutnahme bei extremen familiären Krisensituationen sowie bei der Heimerziehung (Dominelli 1992; vgl. 11. Jugendbericht 2002, S. 212, Tab. S. 254; Hessisches Stat. Landesamt 2001; Späth 2000).

Dagegen sind Migrantenkinder und -jugendliche bei den ambulanten Erziehungshilfen mit präventivem Charakter unterrepräsentiert wie z.B. bei der Familien- und Erziehungsberatung und bei der sozialpädagogischen Familienhilfe. Extrem unterrepräsentiert sind Migrantinnen bei der Familienbildung.

Hinzu kommt, dass auch die Einrichtungen mit hohem Migrantenanteil sich nur selten personell und konzeptionell auf diese Klientel explizit eingestellt haben.

Dieser Zustand ist aus sozialpolitischen und auch aus rechtlichen Gründen nicht länger haltbar.

Migrantenkinder- und Jugendliche haben - von wenigen Ausnahmen abgesehen – einen Rechtsanspruch auf "Erziehung in öffentlicher Verantwortung" – so das Motto des 11. Kinder- und Jugendberichtes (Vgl. auch §1 KJHG).

Paragraph 9, Abs. 2b des KJHG schreibt vor, dass die Beratungs- und Hilfsangebote die "besonderen sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Eigenarten junger Menschen und ihren Familien" berücksichtigen müssen.

Die unzureichende Berücksichtigung der besonderen sozialen, sozial-psychologischen, rechtlichen und kulturellen Voraussetzungen der Zielgruppe ist aber der Grund für die unterdurchschnittliche und weniger erfolgreiche Partizipation von Migrantenfamilien an der Angeboten der Jugendhilfe.

Zugangsbarrieren von Migranten zu den sozialen und psychosozialen Diensten

Im Folgenden werde ich versuchen diese These etwas differenzierter zu begründen.

¹"Tatsächlich wurde aus der Praxis der interkulturellen Beratungsarbeit von viel Stagnation berichtet. Wie auch die Statistik belege, seien Migranten in Erziehungs- und Familienberatungsstellen doppelt diskriminiert, einerseits durch Unterrepräsentation und andererseits durch einen großen Anteil von sehr kurzen Beratungen. Dahinter verberge sich eine hohe Abbruchquote."

² Beendigungen stationärer Drogentherapie im Hause "Eppstein" der JJ "vorzeitig gegen therapeutisches Einverständnis: Deutsche 40 %, Ausländer 52 %"

In meinen nunmehr über 10jährigen Forschungen bin ich der Frage nach den Zugangsbarrieren zu den präventiven Einrichtungen bzw. nach den Ursachen weniger erfolgreicher Interventionen bei den Einrichtungen nachgegangen, zu denen Migranten Zugang gefunden haben.

Im Rahmen dieses Beitrags ist es nicht möglich, auf die Vielfalt, Komplexität und Interdependenz dieser Gründe einzugehen und die verstreuten empirischen Hinweise zu Untermauerung meiner Aussagen vorzustellen. Knapp zusammengefaßt können folgende Zugangsbarrieren identifiziert werden:

- Mangel an Information über die Existenz der Angebote, über ihre Zielsetzungen, ihre Voraussetzungen für die Inanspruchnahme und ihren Nutzwert
- Mangelhaftes Vertrauen in die sprachliche und interkulturelle Verständigungsmöglichkeit, wenn keine Muttersprachler in der Einrichtung repräsentiert sind
- Annahme, dass die deutschen MitarbeiterInnen nicht frei von negativen ethnischen Vorurteilen sind und dass sie der Migrantenklientel deshalb wenig Akzeptanz und Wertschätzung entgegenbringen
- Vorbehalte gegenüber vermuteten kulturellen Missionierungsabsichten
- Reserviertheit von Muslimen gegenüber christlichen Tendenzbetrieben
- Scheu vor Behörden und Institutionen
- Angst vor der Herausnahme der Kinder aus der Familie bzw. vor Einmischung in die Ehebeziehung
- Angst vor aufenthaltsrechtlichen Folgen bei Inanspruchnahme - z.B. von Jugendhilfeangeboten
- Traditionelle Tabus und Schamhaftigkeit („schmutzige Familienwäsche wäscht man/frau nicht in der Öffentlichkeit“)
- Verstellt ist der Zugang auch zu Angebotsstrukturen, die die soziale Lebensrealität von Migranten ignorieren, - wenn es sich um Komm-Strukturen handelt, die Entfernung zum Wohnort groß ist, und die Zeitstruktur der Angebote sich mit dem Arbeits- und Lebensrythmus nicht vereinbart.

Nicht nur die Migranten-Klienten haben Schwellenängste auch die MitarbeiterInnen der Regeldienste haben innere Barrieren den Migranten gegenüber. Die Migrantenklientel wird auf der unbewussten Ebene von vielen sozialen Dienstleistern abgewehrt. Dabei handelt es sich um eine Gemengelage aus Fremdenangst und Aktivierung kollektiver Schuldgefühle, aus Vorurteilen und aus unbewusst wirkendem Ethnozentrismus, aus Mangel an Kultursensibilität und aus Kompetenzverlust- und Überforderungsängsten (vgl. ausführlich Gaitanides 1996, 1999a und Liste der Zugangsbarrieren im Anhang).

Bausteine interkultureller Öffnung

In der angeführten Liste von Inanspruchnahmebarrieren sind die positiven Empfehlungen zur Absenkung der Zugangsschwellen schon vorgezeichnet. Die interkulturelle Öffnung der

Einrichtungen der Jugendarbeit und Jugendhilfe kann auf den Weg gebracht werden

- durch die Verbesserung der zielgruppenorientierten Öffentlichkeitsarbeit – v.a. durch einladende Präsentation der Angebote an den Orten der Community-Öffentlichkeit,
- durch die Einstellung von Personal mit Migrationshintergrund,
- durch den Erwerb interkultureller Kompetenz aller MitarbeiterInnen – auch der MigrantInnen, die interkulturelle Kompetenz ja nicht qua Geburt erwerben. Auch sie müssen kulturelle und minoritäre Befangenheiten reflektieren.
- Zugangsbarrieren werden zudem abgebaut durch die Veränderung der Strukturen in Richtung aufsuchender, lebensortnaher, die Zeitstruktur und das Einkommen berücksichtigender Angebote
- sowie durch die Beseitigung rechtlicher Barrieren.

Interkulturelle Kompetenz

Im Rahmen dieses Beitrags kann ich interkulturelle Kompetenz nur als Lernziel-Katalog umreißen und nicht differenziert auf Methoden der Qualifizierung eingehen.

Wir müssen uns dabei im klaren sein, dass die Vermittlung von interkultureller Kompetenz an die MitarbeiterInnen nur ein Baustein der Reform der interkulturellen Öffnung der sozialarbeiterischen Institutionen sein kann und dass diese Reform scheitern muß, wenn sie nicht auch zu einer Leitungsaufgabe gemacht und ihr hohe Priorität bei der Organisationsentwicklung eingeräumt wird. Dies war z.B. ein Grund, warum TiK³ (“Transfer interkultureller Kompetenz”), ein renommierter Träger auf dem Gebiet interkultureller Fortbildung, umgestellt hat von trägerübergreifenden Fortbildungsveranstaltungen auf “In-house”-Angebote für einzelne Träger und warum die Mitarbeiterfortbildung nun auch verknüpft wird mit einer Organisationsentwicklungsberatung, in der die Leitungsebene mit einbezogen ist.

Erfahrungen mit früheren Fortbildungen haben gezeigt, dass die TeilnehmerInnen zwar viel für sich gelernt hatten, dass es ihnen aber nicht gelungen war, ihre Erkenntnisse in ihrer Institution zu etablieren, weil das übrige Team und auch die Leitungsebene nicht mitzog. Das ergaben die Nachbefragungen.

Nun komme ich zu meinem Definitionsversuch interkulturellen Lernens und interkultureller Kompetenz.

Interkulturelles Lernen und interkulturelle Kompetenz

Der Begriff der interkulturellen Kompetenz und des interkulturellen Lernens ist in der Fachwelt und der Wissenschaft keineswegs unumstritten. Kritiker warnen vor der Gefahr der ethnisierenden Miß-Deutung sozial und politisch verursachter Konflikte, - ja die interkulturelle Pädagogik würde überhaupt erst die Unterschiede schaffen, indem sie sie herbei redete (u.a. Kiesel 1996, Diehm/Radtke 1999).

Dabei wird häufig eine Betrachtungsweise unterstellt, die vielleicht einmal vor zwanzig Jahren auf die zu recht kritisierte "Ausländerpädagogik" zugetragen haben mag, die die kulturellen Differenzen und Modernitätsdefizite stark überbetonte. Die viel gescholtene Ausländerpädagogik verwendete zudem einen essentialistischen, statischen Kulturbegriff (vgl. kritische Auseinandersetzung u.a. von Auernheimer 1995). Sie zeichnete das Bild einer rückständig-patriarchalen, in ihre Kultur eingeschlossenen Gastarbeiterfamilie, deren Einfluß auf die nachwachsende Generation durch kompensatorische öffentliche Erziehungsangebote zurückgedrängt werden muß. Den Migrantenfamilien wurde der schwarze Peter für die meisten Fehlentwicklungen ihrer Kinder zugesteckt.

Die Kritik am "naiven Kulturalismus", der einen statischen und kollektivistischen Kulturbegriff verwendet, ist auch heute noch angebracht, da viele Praktiker - aber auch politisch Verantwortliche - ihn in ihren Alltagstheoretischen Deutungsmustern immer noch häufig verwenden. Wobei ihnen das allerdings nur selten bewußt ist.

Der interkulturellen Pädagogik kann man "naiven Kulturalismus" aber gerade nicht vorwerfen, ist sie doch aus der kritischen Auseinandersetzung mit diesem Deutungsmuster entstanden.

- Interkulturelle Pädagogik lenkt die Aufmerksamkeit von den Defiziten der Migranten auf die interaktiven Prozesse zwischen eingewanderten ethnischen Minoritäten und der Mehrheitsgesellschaft und setzt sich kritisch mit deren ethnozentrischen Definitions- und Deutungsmacht auseinander.
- Interkulturelles Lernen sensibilisiert für die selbstreflexive Auseinandersetzung mit den eigenen soziokulturellen Befangenheiten und macht uns bewußt, dass die stereotypen Bilder der Migranten, die wir durch unsere Sozialisation verinnerlicht haben und die tag-täglich durch die Massenmedien verstärkt werden, viel mehr mit unserer eigenen Identitätskonstruktion zu tun haben als mit der Wirklichkeit des Anderen.
- Das interkulturelle Paradigma lenkt die Aufmerksamkeit von den Defiziten auf die Ressourcen der Einwandererkulturen und hebt den Bereicherungsaspekt von kultureller Vielfalt hervor.
- Die interkulturelle Philosophie ist dem normativen Ideal eines gleichberechtigten öffentlichen Diskurses der unterschiedlichen kulturellen Gruppen und Individuen verpflichtet und kann deshalb Integration nur als einen Prozeß wechselseitiger Verständigung und Annäherung begreifen.

Wohlverstandene interkulturelle Sozialarbeit und Pädagogik gehen von einem dynamischen, individualisierten Kulturbegriff aus. Individuen werden – wie fälschlicherweise unterstellt – keineswegs zu Trägern unveränderbarer kultureller Kollektive gemacht – schon gar nicht nationaler. Das interkulturelle Paradigma geht davon aus, dass in einer globalisierten, pluralistischen Gesellschaft die Individuen den unterschiedlichsten kulturellen bzw. subkulturellen Einflüssen ausgesetzt sind und dass sie diese verwerfen können oder mitgestalten und die erlebte kulturelle Diversität kreativ in ihre Identitätskonstruktionen mit einbauen.

Die meisten Vertreter der interkulturellen Pädagogik betrachten außerdem kulturelle Deutungsmuster und deren Veränderungen nicht unabhängig von der Entwicklung der sozialen, ökonomischen und politischen Randbedingungen. – Sie abstrahieren also nicht

von den sogenannten harten strukturellen "facts".

Insofern hat der interkulturelle Ansatz eine große Affinität zur modernen "Lebensweltorientierung" in der sozialen Arbeit. Er tut im Grunde nichts anderes, als dass er die konkrete Lebenswelt von Migranten ausleuchtet. Interkulturelle Sozialarbeit setzt an den Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsmustern sowie den Identitätskonstruktionen der Zielgruppe an und reflektiert diese auf dem Hintergrund der konkreten sozialen Lebenslagen (Thiersch 1992).

Somit versucht das interkulturelle Paradigma, eine angemessene Balance zu finden zwischen der Überbetonung und der Ignorierung kultureller Aspekte.

"Die Distanzierung von ‚Kultur‘ ist nun aus zweierlei Gründen problematisch. Erstens ist ‚Kultur‘ eine analytisch bedeutsame Dimension. Wenn wir - ... - am Handeln und Erleben von Personen interessiert sind, dann kann ein reflexives Verständnis von ‚Kultur‘, ... , theoretisch anregend zu Auskünften über das Handeln und Erleben von Menschen führen. Zweitens ist ‚Kultur‘ ein zentrales lebensweltliches Konzept, in dem sich die Alltagssubjekte wechselseitig identifizieren und beschreiben. Wer ‚Kultur‘ nicht gelten läßt, blendet damit eine wesentliche Dimension der Selbstthematisierung und des Handelns von Subjekten aus und kann folglich auf dieser Ebene subjektiver und intersubjektiver Konstitution keine Handlungskonzepte anbieten." (Mecheril 1998, S. 287f)

Da interkulturelle Sozialarbeit asymmetrische Kommunikationsbeziehungen abzubauen versucht und sich die Herstellung gleichberechtigter interkultureller Anerkennungsverhältnisse auf die Fahnen geschrieben hat, beugt sie monologischen expertokratischen Problemdefinitionen und Lösungsansätzen vor. Sozialarbeiterische Entscheidungen sollen in einem dialogischen Verfahren ausgehandelt werden. Hierdurch steigt die Akzeptanz der Angebote und werden verschüttete Selbsthilfekräfte und Netzwerk-Potenziale aktiviert.

Die in einem interaktiven Verfahren herzustellenden Problem-Diagnosen und Lösungsangebote interkultureller Arbeit werden je nach individuellen Umständen unterschiedlich ausfallen. Interkulturelle Pädagogik kann deshalb auch keine fertigen Rezepte anbieten oder gar standardisierte Gebrauchsanweisungen für andere Kulturen geben. Das macht den Gebrauchswert interkultureller Qualifizierungsmaßnahmen so schwer faßbar, wo doch z.B. Fortbildungsteilnehmer sich häufig präzise Orientierungshilfen und Handlungsanweisungen erwarten.

Vorrang der Selbstreflexion gegenüber der Vermittlung von kulturellem Wissen

Beim interkulturellen Kompetenzerwerb geht es aber erst einmal darum, nicht hinterfrage, routinisierte Wahrnehmungsweisen, Deutungsmuster und Praktiken auf ihre (sozio)kulturelle Befangenheit hin zu überprüfen. Reflektiert werden müssen auch die psychodynamischen projektiven Anteile an der Fremdwahrnehmung sowie die gesellschaftlich-ideologische Interessengeleitetheit von Fremdbildkonstruktionen (vgl. Leitfaden zur Reflexion (scheinbarer) interkultureller Konflikte im Anhang).

Dieser durchaus schmerzhaft Reflexionsprozeß stößt gewöhnlich auf Abwehrreaktionen, weil wir unser berufliches Selbstbild als vorurteilslose soziale Dienstleister revidieren müssen und weil wir uns auf unsicheres Gelände begeben müssen.

Durch diese Arbeit der Selbstreflexion können wir zu keinen neuen Gewißheiten gelangen wohl aber zu einem "aufgeklärten Ethnozentrismus" und einer „Vorurteilsbewußtheit“, die uns skeptischer macht gegenüber unserem vermeintlichen Wissen über den Anderen und

uns für den Dialog mit ihm öffnet.

Diese Dialogbereitschaft, die Fähigkeit Zuzuhören, die Bereitschaft, sich auch in die Position des Lernenden und nicht immer nur des Belehrenden zu begeben – das wünschen sich die von mir in Gruppendiskussionen befragten nicht-deutschen NutzerInnen sozialpädagogischer Einrichtungen ganz besonders (Gaitanides 2003).

Chinua Achebe, der aus Nigeria stammende Friedenspreisträger des Deutschen Buchhandels 2003, hat sich in einem Aufsatz jüngst bitter über die jahrhundertelange Dialogverweigerung der Europäer beklagt, die es ihren eigenen Experten überlassen hätten, ihnen die Afrikaner zu erklären und in ihrer Mehrheit noch nicht bemerkt hätten, dass diese selber über sich etwas zu sagen hätten. “Hört zu!” - ruft er uns Europäern zu - “der Neger spricht!!!”(Achebe 2002).

Aus den genannten Gründen ist die Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz, die Befähigung zu Empathie, Rollendistanz, Ambiguitätstoleranz und kommunikativer Kompetenz von größerer Wichtigkeit als das Sammeln von Kenntnissen über kulturelle Hintergründe.

Wissensaneignung ohne die Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz kann im Gegenteil kontraproduktiv sein, weil wir dann Gefahr laufen, die neuen Informationen in unser Vorurteilsraster einzubauen und dieses nur um so besser argumentativ abzusichern verstehen.

Fachkräfte mit entwickelter Handlungskompetenz, die Ungewissheiten aushalten können, die sich durch Fremdheitserfahrungen, Mehrdeutigkeiten und Widersprüche nicht aus dem Gleichgewicht bringen lassen, die der distanzierten Selbst- wie Fremdwahrnehmung fähig sind, die den kulturell und sozial “Anderen” Akzeptanz und Wertschätzung entgegenbringen können – ohne die eigene Identität aufzugeben – , die in der Lage sind, sich empathisch einzufühlen, Zuzuhören und Fragen zu stellen, sind auch bei Sprachschwierigkeiten und mangelhaften kulturellen Hintergrundkenntnissen in der Lage, eine tragfähige Kommunikationsbeziehung zur Migranten aufzubauen und sie zu Experten ihrer selbst zu “ermächtigen” (vgl. auch Ausführungen zur “Fremdheitskompetenz” bei Jakubeit/Schattenhofer 1996).

Nun darf man/frau aber das Kind nicht mit dem Bad ausschütten. Bei aller Betonung der Wichtigkeit interkultureller Handlungskompetenz sollte die kognitive Dimension nicht zu kurz kommen. Die Trennung von kognitiver Wissensaneignung und Erwerb von Handlungskompetenz ist indessen rein analytisch. Im Begriff der “Reflexion von Selbsterfahrung und Praxis” sind beide Dimensionen miteinander verschränkt. Vorurteilshafte Einstellungen können letztlich nur durch die Revidierung kognitiver Deutungsmuster überwunden werden.

Die in der Sozialisation erworbenen und in der Alltagskommunikation und durch Medieneinfluß verfestigten Bilder der eingewanderten ethnischen Minderheiten können nicht allein durch die Vermittlung alternativer Erfahrungen – z.B. in Form von interkulturellen Kontakten – aufgebrochen werden. Dies hat die Sozialpsychologie empirisch vielfach widerlegt. Um die verfestigten kognitiven Verarbeitungsmuster von Erfahrungen aufzubrechen, müssen diese mit alternativen theoretischen Deutungsmustern konfrontiert werden.

Die Distanzierung von den ethnozentrischen alltagstheoretischen Deutungsmustern wird begünstigt

- durch eine allgemeine theoretische Beschäftigung mit dem Kulturbegriff,
- durch die Auseinandersetzung mit eigenen und fremden kulturellen Standards und das Wissen um deren gesellschaftlichen Funktionalität und historischen Veränderbarkeit,

- durch die Beschäftigung mit den asymmetrischen Interaktionsverhältnissen zwischen der Mehrheitsgesellschaft und den eingewanderten Minderheiten, mit den Folgen von kultureller Stigmatisierung für Fremd- und Selbstbild,
- durch die kritische Auseinandersetzung mit den psychodynamischen wie den Macht-Aspekten von Rassismus und ethnischen Vorurteilen.

Um nur das Wichtigste zu nennen.

Was die Vermittlung von kulturellem Hintergrundwissen anbetrifft, unterscheide ich mich von den radikalen Konstruktivisten im Berufsfeld und in der Wissenschaft, die meinen, der Schleier des Nichtwissens sei für den unbefangenen Umgang mit Menschen anderer Kulturen und Subkulturen und die Erforschung ihrer Lebenswirklichkeit besser als typisierend Vorwissen (u.a. Kiesel 1996, Diehm/Radtke 1999).

Professionelle Interventionen ohne lebensweltliche Kenntnisse, ohne die Kenntnis der sozialen Lagen, der Gruppenidentitäten und der subkulturellen Bewältigungsstrategien können wohl kaum zum Erfolg führen. Wie soll man/frau denn ohne wenigstens grobe Hintergrundkenntnisse der pädagogischen Devise folgen: die Menschen da abzuholen, wo sie sind !?. Alles andere hieße aus meiner Sicht, aus der Ignoranz eine Tugend machen.

Ohne spezifische Kenntnisse und spezifische Reflexionen, neigen wir dazu unsere halb-bewußten alltagstheoretischen klischeehaften Deutungsmuster zu aktivieren. So erzählte mir bei einer Recherche für eine Expertise eine Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund in der offenen Kinder- und Jugendarbeit, dass ihre KollegInnen keinen Handlungsbedarf bezüglich interkultureller Fortbildung sähen, weil die Kinder- und Jugendlichen mehr oder weniger assimiliert seien und sich von den kulturellen Lebensformen der Eltern distanzieren. Gleichzeitig müsse sie aber feststellen, dass dieselben KollegInnen immer wieder grobe ethnizierende Klischees verwenden, wenn sie bei Fallbesprechungen einzelne Jugendliche charakterisieren.

Da diese KollegInnen sich nicht gründlicher mit kulturellen Prozessen und den spezifischen familiären Hintergründen beschäftigt haben, mißdeuten sie die Oberflächenphänomene sprachlicher und jugendkultureller Anpassung. Die Übernahme der Sprache, des Kleidungsstils, der Musikmoden und der Idole der Kulturindustrie bedeuten noch lange nicht einen vollständigen inneren Kulturwechsel. Die Wertorientierungen sind auf den ersten Blick oft nur schwer erkennbar und die äußere Anpassung kann täuschen (Hofstede 1997, S. 7ff).

Die im 6. Familienbericht vorgestellten Befragungen des Familienforschers Bernhard Nauck zeigen, dass v.a. bei türkischen männlichen Jugendlichen noch traditionelle Geschlechterrollenvorstellungen eine gewichtige Rolle spielen und dass bei allen untersuchten Nationalitäten die lebenslange Familiensolidarität eine weit bedeutsamere Rolle spielt als bei der Jugendlichen der deutschen Vergleichsgruppe. Dabei überlagern sich allerdings kulturelle Traditionen und Coping-Strategien in einer belastenden Minderheitensituation (Nauck 2000).

Ohne ein Minimum an kulturellen Hintergrundkenntnissen können wir auch nicht unterscheiden, wann Kultur als Vorwand eingesetzt wird, um Fehlverhalten zu rechtfertigen oder um Machtpositionen zu verteidigen. So hat man bei der interkulturellen Mediation herausgefunden, dass Kultursensibilität bei der Lösung von Konflikten eine konstruktive Rolle spielen kann, wenn unterschiedliche Konfliktkulturen aufeinandertreffen und die Mediatoren sich dessen bewußt sind. Es zeigt sich aber auch, dass kulturelle Argumente eine destruktive Rolle spielen können, wenn sie für Machtspiele instrumentalisiert werden. Interkulturell inkompetente Mediatoren tappen regelmäßig in diese vor ihnen aufgestellte Falle pseudo-kultureller Rechtfertigungen (Haumersen/ Liebe 199, S. 34; vgl. auch Instrumentalisierung von Ethizität als Bewältigungsstrategie bei

Mirantenjugendlichen - Dannenbeck 2002).

Bei aller kulturellen Bewußtheit sollte man/frau sich aber immer die Typisierungsgefahr vor Augen halten. Hier gilt es, das Individualisierungsprinzip zu beachten. Kulturelle Deutungen sollten einen Hypothesenstatus haben und müssen sich erst in einem dialogischen Explorationsprozeß bewähren.

Vor allem sollten auch andere Faktoren nicht aus dem Blick geraten, die oft schwergewichtiger zur Problemgenese beigetragen – also die Migrationsgeschichte, die soziale, rechtliche und politische Lage, der Minderheitenstatus, der soziale Wandel hier und im Herkunftsland. Die meisten Probleme wie auch Lösungsperspektiven sind multifaktoriell bedingt, überlagern sich und befinden sich in Wechselwirkung. Von daher ist es unsinnig, sozialstrukturelle Faktoren gegen kulturelle auszuspielen. Jede Dimension beleuchtet einen Aspekt der Wirklichkeit.

Auch wenn die sozial-strukturellen Faktoren ein Übergewicht haben, ist zu fragen, wo Sozialarbeiter und –pädagogen als Beziehungsarbeiter am meisten bewirken können. Sicher sollten sie in ihrer Öffentlichkeitsarbeit nicht müde werden, auf strukturelle Ausgrenzungsprozesse hinzuweisen und sich gemeinwesenorientierten Initiativen zur Beseitigung struktureller Defizite im Stadtteil anschließen, aber um das “Kerngeschäft” der sozialpädagogischen Arbeit handelt es sich dabei nicht. Ohne das Eingehen auf die kulturell-kommunikative Ebene ist es schlichtweg unmöglich sozialpädagogische Beziehungsarbeit zu leisten, Lernprozesse zu initiieren und erfolgreiche Interventionsstrategien zu entwickeln.

Qualifizierung zur interkulturellen Kompetenz

Zum Schluß möchte ich noch ganz kurz auf die Frage eingehen, die sich zwangsläufig stellt: Wie kann interkulturelle Handlungskompetenz gelernt werden ?

Interkulturelle Kompetenz kann sich einerseits naturwüchsig durch Lebens-, Welt- und Berufserfahrung entwickeln – dabei v.a. durch die erfolgreiche Bewältigung von Fremdheitserlebnissen, Widerständen und Identitätskrisen. Andererseits kann man/frau diesem Lernprozess durch professionell angeleitete Reflexion und Übung nachhelfen.

Leider wird die systematische Vermittlung von Handlungskompetenz in der wissensvermittlungslastigen Grundausbildung der sozialen Berufe noch viel zu wenig berücksichtigt, so dass die Fachkräfte später auf Zusatzausbildungen und Fortbildungen angewiesen sind. Die Vermehrung von entsprechenden Angeboten im grundständigen Studium – z.B. zur Selbsterfahrung und Praxisreflexion im Rollenspiel in (scheinbaren) interkulturellen Überschneidungssituationen – würde der Vermittlung von interkultureller Handlungskompetenz zugute kommen. Ich habe als Hochschullehrer damit sehr gute Erfahrungen gemacht.

Die wichtigste berufliche Gelegenheit für die Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz bietet aber ein interkulturell besetztes Team. Dabei ist die äußerliche Mischung noch keine hinreichende Voraussetzung dafür, dass es zu einem fruchtbaren Austausch und Synergieeffekten kommt. Interkulturelle Teamentwicklung muß methodisch betrieben werden und setzt auch ein strukturelles Machtgleichgewicht durch paritätische Besetzung und die Förderung der Aufstiegschancen für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund voraus (Gaitanides 2003).

Dies erfordert eine systematische, von der Trägerleitung gestützte und den öffentlichen Zuschußgebern gewollte Personalentwicklungspolitik, ein Gleichstellungs- und Diversity-Management (vgl. Handschuck/Schröer 2001, Besamusca-Janssen/Scheve 1999).

Literatur

Achebe, Chinua (2002): Das Phantom des echten Afrikaners. Hindernisse im Dialog zwischen Nord und Süd. Frankfurter Rundschau vom 12.10.2002, S. 21

Auernheimer, Georg (1995): Einführung in die Interkulturelle Erziehung. 2. überarbeitete Aufl..Darmstadt

Besamusca-Janssen, Mieke/ Scheve, Sigrun (1999): Interkulturelles Management in Beruf und Betrieb (hrsg. Anti-Rassismus Informations-Centrum NRW). Frankfurt/Main

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2000). Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Sechster Familienbericht. Berlin

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002): Elfter Kinder- und Jugendbericht. Berlin

Dannenbeck, Clemens (2002): Selbst- und Fremdzuschreibungen als Aspekte kultureller Identitätsarbeit. Opladen

Deutsche Shell (Hg.)(2000): Jugend 2000. 13. Shell Jugendstudie 2 Bd. Opladen

Diehm, Isabell/ Radtke, Frank-Olaf (1999): Erziehung und Migration. Eine Einführung. Stuttgart Berlin Köln

Dominelli, Lena (1992): An uncaring Profession? An Examination of Racism in Social Work, in: Braham, Peter/ Rattansi, Ali/ Skellington, Richard (ed.) (1992): Racism and Antiracism. Inequalities, Opportunities and Policies, Sage, London, p. 164-176

Gaitanides, Stefan (1992): Psychosoziale Versorgung von Migrantinnen und Migranten in Frankfurt, Gutachten im Auftrag des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt. In: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Frankfurt (ISS), Informationsdienst zur Ausländerarbeit 3/4 1992, S. 127-146

Gaitanides, Stefan (1996): Stolpersteine auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung der Sozialen Dienste, in: Zeitschr. für Migration und Soziale Arbeit (IzA), 3-3/1996, S. 42-46

Gaitanides, Stefan (1999a): Zugangsprobleme von MigrantInnen zu den sozialen und psychosozialen Diensten und Strategien interkultureller Öffnung, in: Zeitschr. für Migration und soziale Arbeit 3+4 1999, S. 41-45

Gaitanides, Stefan (1999b): Arbeit mit Migrantenfamilien - Aktivitäten der Wohlfahrtsverbände und der Selbstorganisationen. Unveröfftl. Expertise zum 6. Familienbericht der Bundesregierung. Kurzfassung in: Sachverständigenkommission 6. Familienbericht (Hg.) (2000): Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Materialien Bd. II. "Lebensalltag". Opladen S. 107-144

Gaitanides, Stefan (1999c): Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bereich der interkulturellen Sozialarbeit/Sozialpädagogik mit dem Schwerpunkt "interkulturelle Jugendarbeit", Expertise im Auftrag des Deutschen Jugendinstitutes, DJI-Arbeitspapiere Nr.1-154. München

Gaitanides, Stefan (2003): Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung eines Projektes zur Einführung des Qualitätsmanagements in der interkulturellen Kinder-, Jugend- und Familienarbeit. In: LH München/Sozialreferat/Stadtjugendamt (Hg.): Offen für Qualität. Interkulturell orientiertes Qualitätsmanagement in Einrichtungen der Migrationssozialarbeit. München S. 53-104

Besamusca-Janssen, Mieke/ Scheve, Sigrun (1999): Interkulturelles Management in Beruf und Betrieb (hrsg. Anti-Rassismus Informations-Centrum NRW). Frankfurt

Handschuck, Sabine/ Schröer, Hubertus (2001): Inerkulturelle Orientierung als Qualitätsstandard. In: Auernheimer, Georg : Migration als Herausforderung für pädagogische Institutionen. Opladen, S. 147-180

Haumersen, Petra/ Liebe, Frank (1999): Multikulti: Konflikte konstruktiv. Trainingshandbuch: Mediation in der interkulturellen Arbeit. Mühlheim an der Ruhr

Hessisches Statistisches Landesamt (2001): Jugendhilfe in Hessen im Jahr 2000. Institutionelle Beratung, Betreuung einzelner Menschen und sozialpädagogische Familienhilfe

Hofstede, Geert (1997): Lokales Denken, globales Handeln. Kulturen, Zusammenarbeit und Management. Frankfurt/Main

Jakubeit, Gudrun/Schattenhofer, Karl (1996): Fremdheitskompetenz – Ein Weg zum aktiven Neben- und Miteinander von Deutschen und Fremden. Neue praxis 6/1996, S. 389-408

Jugendberatung und Jugendhilfe e.V. (1996): Therapeutische Beratung Eppstein. Jahresbericht 1996

Kiesel, Doron (1996): Das Dilemma der Differenz. Zur Kritik des Kulturalismus in der interkulturellen Pädagogik. Frankfurt/Main

Mecheril, Paul (1998): Angelpunkte einer psychosozialen Beratungsausbildung unter interkultureller Perspektive, in: del Mar Castro Varela, Maria/ Schulze, Sylvia/ Weiß, Anja: Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie, Tübingen

Nauck, Bernhard (2000): Eltern-Kind-Beziehungen in Migrantenfamilien. In: Sachverständigenkommission 6. Familienbericht (Hg.): Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Materialien Bd. I. "Empirische Beiträge zur Familienentwicklung und Akkulturation". Opladen, S. 347-392

Schilling, Herbert, wissenschaftlicher Referent der Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (bke)(1999): Auseinandersetzung mit der eigenen Ambivalenz. Bericht über die wissenschaftliche Jahrestagung der Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (bke) zum Thema "Frendheit", 24.-26.9.1998 in Frankfurt am Main. In: "Zeitschr. für Migration und Soziale Arbeit 1/ 1999, S. 10-11

Späth, Karl (2000): Inanspruchnahme von Erziehungshilfen durch Ausländer. In: sozialmagazin 6/2000, S. 46-50

Thiersch, Hans (1992): Lebensweltorientierte Soziale Arbeit. Weinheim

Anhang

Stefan Gaitanides

Zugangsbarrieren von MigrantInnen zu den (psycho)sozialen Regeldiensten

- Keine muttersprachlichen MitarbeiterInnen bzw. MigrantInnen (geringe sprachliche und kulturelle Verständigungsmöglichkeit, geringes Vertrauen in Parteilichkeit, geringe Identifikationsmöglichkeit)
- Fehlende Informationen über die Angebote, deren Struktur und Nutzen (v.a. nicht in den Kommunikationskreisen der Migranten)
- Fehlendes Vertrauen in die Empathiefähigkeit der deutschen MitarbeiterInnen und die interkulturelle Verständigungsmöglichkeit
- Vermutung von Vorurteilen und Diskriminierungsbereitschaft
- Kulturelle Hemmungen gegenüber psychosozialen Beratungs- und Hilfsangeboten (Scham, Ehre)
- Traditionelle Symptomdeutung: externe Verursachung und geringes Bewußtsein von "inneren", psychischen Anteilen (magische Deutung, Unfälle, Schicksalsschläge, sozialer Stress usw.)
- Vorbehalte gegenüber fremdkulturellen ethischen Positionen der Beratungsdienste, Unterstellung von Kolonialisierungsabsichten ("hetzen die Kinder gegen die Eltern, die Frauen gegen die Männer")
- Barriere insbesondere für Muslime: christliche "Tendenzbetriebe"
- Soziokulturell vermittelte hohe Leidensbereitschaft und Stolz
- Mittelschichtenorientierte Beratungsansätze (non-direktive Gesprächsführung und Erarbeitung von Lösungen durch Selbstreflexion erscheint u.U. als Inkompetenz oder Mangel an Engagement), geringe Erwartungen an eine rein psychologisch-personalisierende Beratung (folgenlose "Lagertherapie", wenig lebenspraktische Hilfe)
- Spezialisierte Problemlösungsbearbeitung bzw. Delegation von Teilproblemen an andere Einrichtungen wird als Zurückweisung erlebt.
- Nichtberücksichtigung der Lebensrealität: Wohnortferne/unflexible Sprechstunden/Öffnungszeiten/ Komm- Struktur (beschränkte Mobilität, Flexibilität und Zahlungsfähigkeit)
- Juristische Inanspruchnahmebarriere durch das Ausländerrecht (u.U. Ausweisungsgrund bei ungesichertem Aufenthaltsstatus bzw. übertriebene Angst davor aus Mangel an Information)

- Übertragung eines kontrollierenden Behördenimages auf die Beratungseinrichtung/ Mißtrauen wegen evtl. Weitergabe aufenthalts- und arbeitsrechtlich relevanter Informationen

Zugangsbarrieren der deutschen MitarbeiterInnen zur Migrantenklientel

- Nationalistische Verteidigung sozialstaatlicher Privilegien gegenüber "Ausländern" bei einigen deutschen MitarbeiterInnen (in der Mitarbeiterschaft findet sich das gesamte politische Spektrum)
- Negativ wertende ethnozentrische Mißverständnisse und Vorurteile, Ressentiments, abweisendes, arrogantes Verhalten
- (Vordergründig nicht wertende) Überbetonung und klischeehafte Verallgemeinerung der kulturellen Unterschiede, durch die sich die nicht-deutschen Klienten in ihrer Subjekthaftigkeit und Individualität verkannt und mißachtet fühlen (Typisierung statt Individualisierung)
- Besonders Frauen im sozialarbeiterischen Berufsfeld sind auf das stereotype "Machobild" der ausländischen Männer fixiert und weichen dem Kontakt mit ihnen lieber aus.
- Leugnung der kulturellen Differenz und der besonderen strukturellen Benachteiligung der Migrantenklientel (formal-abstrakter Gleichbehandlungsgrundsatz = Ignoranz = diskriminierende Nivellierung der Unterschiede).
- Angst vor dem Fremden
- Abwehr verdrängter Vorurteile, die bei der Begegnung mit der fremdethnischen Klientel ins Vorbewußte aufsteigen und die dem beruflichen und politischen Selbstbild widersprechen/ Unbehagen durch Affekthemmung (Kommunikationsstörung durch Double-bind-Kommunikation: unterschiedliche Botschaften auf der verbalen und der emotionalen Ebene) - Kontaktvermeidung
- Reaktivierung kollektiver Schuldangst("Kinder und Enkel der Täter") und Schuldangstabwehr durch Kontaktvermeidung oder aggressive Aufladung des Kontaktes zu Gruppen, die an Naziopfer erinnern und die auch schnell bei der Hand sind mit dem Rassismusvorwurf – sei es als Überlebenstaktik und/oder generalisierende Erwartungshaltung
- Furcht vor Mehrbelastung(quantitative Zunahme der Klientel und Mühsal der Kommunikation mit fremdethnischer Klientel - Verständigungsprobleme, schwierige Kommunikation durch "Empfindlichkeiten")
- Professionelle Überforderungsgefühle, Kompetenzverlustängste
- Mangelnde Bereitschaft und Energie (burn-out-Syndrom) umzulernen, sich neu zu orientieren, die Arbeit umzustrukturieren, Festhalten an Wissens- und Handlungsrouninen des eingespielten Berufsalltags

Widerstände gegen Einstellung nicht-deutscher MitarbeiterInnen

- Annahme, dass nicht-deutsche MitarbeiterInnen nur für ihre Landsleute einsetzbar sind und für die Arbeit mit anderen Nationalitäten und die Deutschen weniger geeignet sind bzw. akzeptiert werden. Ausgehend von dieser Annahme befürchten die deutschen MitarbeiterInnen Mehrarbeit (wenn es sich um keine zusätzliche Stelle handelt), da die neue nicht-deutschen KollegInnen zusätzliche Klientel erschließen und die alte Klientel auf weniger MitarbeiterInnen aufgeteilt werden muß.
- Konkurrenzängste gegenüber nicht-deutschen MitarbeiterInnen (Angst vor Wettbewerbsvorteilen bikulturell Qualifizierter bzw. deren Bevorzugung durch die Klientel)
- Negative Kompetenzzuschreibung: Überbewertung sprachlicher Defizite und fehlender einschlägiger beruflicher Qualifikation
- Unterstellung von Traditionsgebundenheit, mangelnder professioneller Distanz zu den “eigenen Leuten” und einer partikularistischen, die eigene Gruppe bevorzugenden Verhaltensorientierung
- Einstellung von Nicht-Christen in christlichen Tendenzbetrieben nur als Ausnahmeregelung
- Einstellungsstop im Öffentlichen Dienst (Besetzung frei werdender Stellen durch interne Umsetzung)

Ausgrenzung durch Rassismus der Klientel

- Viele MitarbeiterInnen stehen dem Rassismus der Klientel ohnmächtig gegenüber oder meiden die Konfliktbearbeitung, indem sie darüber hinweggehen.

Stefan Gaitanides: “Interkulturelle Kompetenz”

Interkulturell kognitive Kompetenz

- Kenntnisse über Herkunftsgesellschaften/ -kulturen/ politische Strukturen/ Geschichte etc. der Herkunftsländer von MigrantInnen
- Kenntnisse über Herkunftssprachen und Auslandserfahrungen
- Kenntnisse über geschichtliche Prägungen, politische/ sozio-ökonomische Strukturen, kulturelle Standards und spezifische kollektive Identitätsprobleme der Mehrheitsgesellschaft des Einwanderungslandes
- Kenntnisse über die Struktur und Entwicklung, über Ursachen und Folgen von Migrationsprozessen

- Kenntnisse über die Einwanderersubkulturen bzw. die verschiedenen psychosozialen Reaktionsmuster und Bewältigungsstrategien von Intergrations/-Marginalitätsproblemen
- Kenntnisse über das migrantenspezifische Versorgungsnetz und über die spezifischen Zugangsbarrieren zu den Regelangeboten der sozialen und psychosozialen Dienste
- Kenntnisse über die Binnendifferenzierung der Einwanderergruppen bzw. deren Schichtung
- Kenntnisse über den rechtlichen, politischen und sozialen Status der Immigranten
- Kenntnisse über Erscheinungsformen und Ursachen von Vorurteilsbereitschaft und Rassismus
- Kenntnisse über theoretische Prämissen, Strategien und Methoden interkulturellen Lernens und antirassistischer Arbeit

Interkulturelle Handlungskompetenz

Empathie

- Bereitschaft und Fähigkeit zur Einfühlung in Menschen anderer kultureller und sozialer Herkunft und Zugehörigkeit
- Einfühlung in die Opfer von Vorurteilen, rassistischer Ausgrenzung und Ungleichbehandlung

Rollendistanz

- Dezentrierte kulturelle und soziale Selbstwahrnehmungsfähigkeit
- Fähigkeit zur Einnahme der anderen Perspektive und Relativierung des eigenen Sichtweise

Ambiguitätstoleranz

- Fähigkeit, Ungewissheit, Unsicherheit, Fremdheit, Nichtwissen und Mehrdeutigkeiten auszuhalten
- Neugier und Offenheit gegenüber dem Unbekannten
- Respektierung der anderen Meinung
- Abgrenzungs- und Konfliktfähigkeit : Das Fremde/Andere weder abwehren durch Abwertung noch sich ihm überanpassen durch Selbstverleugnung

Kommunikative Kompetenz

- Sprachfähigkeit
- Dialogfähigkeit, Verständigungsorientierung
- Aushandlungsfähigkeit

**Stefan Gaitanides : Leitfaden zur Reflexion und Bearbeitung
(vermeintlicher) interkultureller Konflikte in der beruflichen Praxis**

A. Handelt es sich überhaupt um einen Kulturkonflikt ?

1. Vielleicht handelt es sich beim vermeintlichen Kulturkonflikt um ein interkulturelles Mißverständnis auf Grund ethnozentrischer Deutungen ?

(Interpretation des Fremdverhaltens auf dem Hintergrund der Deutungsmuster der eigenen Kultur anstatt Erfassung der fremdkulturellen Bedeutungen)

2. Projiziere(n) ich/wir nicht womöglich bei mir/uns selbst verdrängte Wünsche und Aggressionen auf die Fremden/Anderen und bekämpfe(n) im Fremden/Anderen mich/uns selbst ?

(Aktivierung der psychischen Abwehr angesichts der – scheinbar – geringeren Verdrängungspraxis fremdkultureller Herkunftsgruppen)

3. Mache(n) ich/wir mir/uns nicht vielleicht ein Bild vom Fremden/ Anderen, das – auf Kosten der/des Anderen – der Stabilisierung meiner/ unserer Identität dient? Hierbei ist sowohl die Ebene der kollektive Identität (Wir-Gruppen-Identität) wie des beruflichen Selbstbildes zu berücksichtigen (Rechtfertigung eigener beruflicher Defizite/Überforderungsgefühle durch die negative/defizitäre Charakterisierung der Klientel).

(Aufwertung des Selbst durch Abwertung der/des Anderen/Fremden)

4. Konstruiere(n) ich/wir nicht das Bild der Anderen/Fremden so, dass es meine/unsere Besserstellung und meine/unsere Privilegien rechtfertigt ?

(Instrumentalisierung negativer Stereotype für die Legitimierung von Ungleichheit und Aufrechterhaltung von Machtverhältnissen)

5. Vielleicht handelt es sich bei anderen/fremden und befremdenden Einstellungen und Verhaltensweisen weniger um fremdkulturelle Phänomene als um Schicht- oder Geschlechterprobleme, um Spätfolgen der Migration bzw. individueller biographischer Brüche und Beeinträchtigungen oder vielleicht um Reaktionen auf soziale Chancenlosigkeit, institutionelle Entmündigung sowie rechtliche und sozialpsychologischen Ausgrenzung, um minoritäre Überlebensstrategien usw. ?

(“Kulturalismus”: Überbetonung und Stereotypisierung kultureller Erklärungsansätze und Ausblendung anderer wichtiger intervenierender Ursachen-Variablen bei der Beurteilung der Einstellungen und des Verhaltens von Personen fremdkultureller Herkunft)

Wenn auch nach diesem kritischen Durchlauf der Kulturkonflikt sich nicht restlos verflüchtigt hat (nicht alle kulturelle Differenz ist psychische Projektion und/oder interessengeleitete bzw. identitätspolitische Konstruktion !), kommt es darauf an, wie man/frau damit umgeht .

B. Klärung der Legitimitätsgrundlage der eigen Position und Herausarbeitung eventueller ethischer Dilemmata ?

Politische Ethik im liberalen Verfassungsstaat (universelle Individualrechte versus partikulare Gruppenmoral) oder sich gegenseitig ausschließende ethnozentrische Stand-punkte (unterschiedliche, partikularistische Entwürfe "guten Lebens"/ Sittlichkeits-vorstellungen historisch gewachsener Gemeinschaften) ?

Berufsethische Begründung ? (Verpflichtung zur professionellen Hilfe/ Dienstleistung, zu weltanschaulicher Neutralität aber auch gegenüber den Rechts- und sozialstaatlichen Vorgaben. Eigene Fachlichkeit/Berufsphilosophie ?)

C. Bearbeitung von Konflikten

1. Konfliktvermeidungsstrategie

Gründe für die Konfliktvermeidung (Geringfügigkeit ? Anlaß steht in keinem Verhältnis zu den Folgen ? Angst vor unkontrollierbaren Reaktionen/Überforderung ? vor dem Vorwurf, ethnozentrisch/rassistisch zu handeln ? Abgrenzungsschwierigkeiten bzw. Loyalitätsverpflichtungen gegenüber Landsleuten ? usw.).

Folgen der Konfliktvermeidung (taktischer Erfolg ? Welche Probleme bleiben ungelöst? Aufschaukelung von Ressentiments und Kommunikationsabbruch?)

2. Pragmatische, "weiche" Konfliktlösungsstrategie

Gemeinsame Erarbeitung "salomonischer" Lösungen, die keine Seite zwingen ihre Interessen/Identitäten zu beschneiden/aufzugeben, - unter Nutzung der Spielräume traditioneller/subkultureller Problemlösungsstrategien (Ressourcenorientierung statt Defizitorientierung) wie auch der Spielräume der Profession. Wenn nicht möglich, dann Aushandlung von Kompromissen - unter Anknüpfung an die Dilemmata im Lebensentwurf der Klienten (Schwanken zwischen Tradition und Moderne) und die spannungsreiche Doppelbindung des Berufsethos (an weltanschauliche Neutralität/ Mündigkeit der Klienten und an Rechtsstaatlichkeit/Grundrechte/Emanzipationsziele).

3. Konfrontative Austragung des Konfliktes

Ethische und professionelle Gründe für die Unvermeidlichkeit der Konfrontation? Kommunikationsabbruch durch monologisches/machtbetontes/legalistisches Vorgehen oder Bemühen um die Aufrechterhaltung einer respektvollen Kommunikationsbeziehung durch diskurs-ethisches Vorgehen (Empathie, respektvolle und dialogische Einlassung auf die Problemsicht der Klienten und rationale/verständliche/verständigungsorientierte Begründung und Legitimierung der beruflichen Entscheidungen?), durch das auf der Beziehungsebene Akzeptanz und Wertschätzung signalisiert werden. Die Haltung der Akzeptanz des Andersdenkenden und dialogisch/diskursives Argumentieren können zur Erhaltung einer vertrauensvolle Beratungsbeziehung auch im Falle der letztlich Unvereinbarkeit der inhaltlichen Standpunkte beitragen.

"In Fällen fundamentaler moralischer Gegensätze können die von der Entscheidung Betroffenen nicht erwarten, dass diese Entscheidung unzweifelbar richtig ist, wohl aber, dass allgemein verbindliche Entscheidungen deliberativ (=beratschlagend) zustande kommen, Gegenstand eines begründete Differenzen respektierenden Austauschs von Argumenten sind und von angemessen autorisierten und rechenschaftspflichtigen Entscheidungsträgern gefällt werden."

Amy Gutman (1995): Das Problem des Multikulturalismus in der politischen Ethik. In: Dt. Zeitschrift für Philosophie 2/1995, S. 273-306, S. 299